



## ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL EN LOS  
FUNCIONARIOS DE LA SECRETARÍA DE SALUD DEL MUNICIPIO DE LOS  
PATIOS EN EL AÑO 2023.

---

MARÍA BELÉN LAGUADO MALDONADO

CARMEN SUSANA RODRÍGUEZ VILLAMIZAR

SANDRA MILENA OSPINA LÓPEZ



VISUALIZACIÓN MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia  
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad  
*Dominicas de La Presentación  
de la Santísima Virgen*

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL EN LOS  
FUNCIONARIOS DE LA SECRETARIA DE SALUD DEL MUNICIPIO DE LOS  
PATIOS EN EL AÑO 2023

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
administrador de la salud

Asesor

Richard Nelson Román Marín<sup>1</sup>

Autores:

María Belén Laguado Maldonado

Carmen Susana Rodríguez Villamizar

Sandra Milena Ospina López

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD  
MANIZALES, CALDAS

2024

---

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-4890-8566>

## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| Introducción .....                                     | 7  |
| Planteamiento del problema .....                       | 9  |
| Antecedentes .....                                     | 11 |
| Justificación .....                                    | 17 |
| Objetivos .....  | 19 |
| Objetivo general .....                                 | 19 |
| Objetivos específicos .....                            | 19 |
| Marco teórico .....                                    | 20 |
| Situación contextual .....                             | 20 |
| Marco normativo .....                                  | 23 |
| Diseño metodológico .....                              | 28 |
| Enfoque y tipo de estudio .....                        | 28 |
| Población, muestra y muestreo .....                    | 29 |
| Criterios de inclusión .....                           | 29 |
| Criterios de exclusión .....                           | 30 |
| Caracterización de variables .....                     | 30 |
| Instrumentos .....                                     | 7  |
| Plan de recolección y análisis de la información ..... | 7  |
| Aspectos éticos .....                                  | 9  |
| Resultados y análisis .....                            | 13 |
| Conclusiones .....                                     | 35 |
| Recomendaciones .....                                  | 37 |
| Referencias .....                                      | 61 |
| Anexos .....   | 64 |
| Anexo 1. Versión en español .....                      | 64 |
| Anexo 2. Cuestionario UWES 17... .....                 | 65 |

## Lista de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Definiciones sobre el engagement. ....   | 20 |
| Tabla 2. Cronograma proyecto de investigación evaluación del nivel de engagement<br>laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año<br>2023. .... | 12 |
| Tabla 3. Características sociodemográficas.....   | 17 |
| Tabla 4. Resultado total de las dimensiones de engagement de la secretaria de salud del<br>municipio los patios .....   | 20 |

## Lista de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfica 1. ¿Está de acuerdo con la participación de este proyecto? .....              | 13 |
| Gráfica 2. Edad. ....   | 14 |
| Gráfica 3. Género.....  | 14 |
| Gráfica 4. Estado civil .....   | 15 |
| Gráfica 5. Nivel educativo .....  | 15 |
| Gráfica 6. Personas a cargo.....  | 16 |
| Gráfica 7. Tipo de contrato .....   | 16 |
| Gráfica 8. Tiempo en el trabajo .....   | 17 |
| Gráfica 9. ¿En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)? .....                     | 21 |
| Gráfica 10. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) .....                           | 22 |
| Gráfica 11. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)..... | 22 |
| Gráfica 12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4) .....  | 23 |
| Gráfica 13. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5) .....                             | 23 |
| Gráfica 14. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6).....      | 24 |
| Gráfica 15 Total del nivel de engagement dimensión vigor .....                        | 24 |
| Gráfica 16. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1).....               | 26 |
| Gráfica 17. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2).....                              | 26 |
| Gráfica 18. Mi trabajo me inspira (DE3) .....   | 27 |
| Gráfica 19. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4).....                           | 27 |
| Gráfica 20. Mi trabajo es retador (DE5) .....   | 28 |
| Gráfica 21. Total, del nivel de engagement dimensión dedicación .....                 | 28 |
| Gráfica 22. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1) .....                       | 29 |
| Gráfica 23. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2) ... | 30 |
| Gráfica 24. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) .....                  | 30 |
| Gráfica 25. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) .....                                   | 31 |
| Gráfica 26. Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5).....                                | 31 |
| Gráfica 27. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo (AB6).....                    | 32 |
| Gráfica 28. total, del nivel de engagement dimensión absorción .....                  | 32 |

## **Lista de anexos**

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Anexo 1. Versión en español .....  | 64 |
| Anexo 2. Cuestionario UWES 17..... | 65 |

## **Introducción**

En el contexto laboral actual, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores desempeñan un papel fundamental en el rendimiento y la eficiencia de las organizaciones. La felicidad laboral y el compromiso de los empleados son factores que inciden directamente en la productividad, la retención del talento y la calidad del servicio que se ofrece. En este sentido, el "Engagement" o compromiso laboral emerge como un concepto clave para comprender y mejorar la experiencia laboral de los funcionarios (1).

Aunque en Latinoamérica los estudios sobre la felicidad en el trabajo han comenzado a tomar relevancia, aún persisten brechas en el conocimiento y la comprensión de los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores en esta región. Por tanto, es imperativo explorar y analizar los determinantes de la felicidad laboral en el contexto latinoamericano, considerando tanto los factores individuales como los organizacionales que inciden en este fenómeno.

Entre los factores individuales que pueden influir en la felicidad laboral se encuentran la satisfacción con el trabajo, la calidad de vida laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el sentido de propósito y logro, las relaciones sociales en el ámbito laboral y la autenticidad en el desempeño profesional. Estos elementos varían según el tipo de empleo, el nivel educativo y otros aspectos demográficos, lo que los convierte en elementos clave a considerar para mejorar la felicidad en el trabajo.

Por otro lado, los factores organizacionales desempeñan un papel esencial en la felicidad laboral. Un clima organizacional positivo, un liderazgo inspirador, políticas de recursos humanos enfocadas en el bienestar de los empleados, oportunidades de crecimiento y desarrollo y una cultura empresarial que fomente el bienestar y la satisfacción son elementos fundamentales para promover la felicidad en el trabajo.

El presente trabajo se centra en el análisis del "Engagement en los funcionarios de la Secretaría de Salud del Municipio de Los Patios, Colombia. A través de este estudio, se busca comprender y medir el nivel de engagement laboral en los funcionarios de la Secretaría

de Salud, con el objetivo de promover su bienestar y compromiso laboral. Este proyecto se justifica por su potencial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fortalecer el sistema de salud regional y contribuir al cumplimiento de las normativas nacionales relacionadas con la protección psicosocial y el bienestar en el trabajo. Al abordar estos aspectos, se espera obtener información relevante para implementar estrategias que potencien la felicidad laboral y, en consecuencia, mejoren la productividad, retención de empleados y el bienestar general de los funcionarios.

## **Planteamiento del problema**

En el ámbito laboral, es de gran relevancia estudiar la felicidad y el bienestar de los trabajadores. Se ha observado que, dentro de un mismo entorno de trabajo, existen diferentes percepciones, actitudes y comportamientos entre los empleados. Mientras algunos se sienten satisfechos y motivados, otros experimentan molestia y desgaste en sus tareas laborales (1).

La felicidad laboral ha demostrado ser un factor importante para aumentar la productividad, mejorar la retención de empleados y promover el bienestar general. Por lo tanto, es fundamental comprender y fomentar la felicidad en el trabajo, tanto a nivel individual como organizacional.

Uno de los conceptos que ha surgido en los últimos años es el "engagement" o compromiso laboral, el cual se define como el compromiso, la energía y las ganas de realizar un trabajo de manera óptima, tanto a nivel personal como organizacional (2). El engagement se compone de tres dimensiones principales: vigor, dedicación y absorción (1).

Entre los factores individuales que pueden influir en la felicidad laboral se encuentran la satisfacción con el trabajo, la calidad de vida laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el sentido de propósito y logro, las relaciones sociales en el trabajo y la autenticidad en el desempeño laboral. Estos factores pueden variar según el tipo de empleo, el nivel educativo y otros aspectos demográficos.

Los factores organizacionales desempeñan un papel crucial en la felicidad laboral. Un clima organizacional positivo, un liderazgo inspirador, políticas de recursos humanos orientadas al bienestar de los empleados, oportunidades de crecimiento y desarrollo, y una cultura empresarial que promueva el bienestar y la satisfacción son elementos fundamentales para fomentar la felicidad en el trabajo.

Es importante considerar los riesgos psicosociales asociados al trabajo, ya que pueden tener un impacto negativo en la felicidad y el bienestar de los trabajadores. Estos

riesgos pueden derivar en cuadros de desgaste, enfermedades derivadas del estrés ocupacional y otros problemas de salud pública (3).

En Colombia, por ejemplo, se han identificado riesgos psicosociales asociados al estrés como los más frecuentemente reportados por los trabajadores, lo que ha llevado al establecimiento de obligaciones por parte del Ministerio de la Protección Social para identificar, evaluar, intervenir y monitorear la exposición a estos factores de riesgo en las organizaciones (4).

Según la Resolución 2646 del 2008, el estrés comprende reacciones a nivel fisiológico, psicológico y conductual, siendo el resultado de la interacción de múltiples factores implicadas en el intento del trabajador por adaptarse a las demandas del trabajo. En consecuencia, Villalobos (5) señala que los factores psicosociales en el trabajo deben ser comprendidos desde un enfoque sistémico que contemple los posibles elementos y relaciones que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores.

Según Arenas y Andrade, 2013 (6), en las organizaciones del sector salud, las investigaciones han demostrado que los trabajadores se encuentran expuestos a factores psicosociales específicos, que pueden desencadenar respuestas de estrés y situaciones derivadas como el síndrome de burnout, acoso laboral, alteraciones psicológicas de diferente naturaleza, problemas cardiovasculares y osteomusculares.

Por lo tanto, es necesario abordar los factores de motivación para el personal, la satisfacción personal, los contratos, la gestión humana, el talento humano, el bienestar laboral, el trabajo decente y las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para promover la felicidad y el bienestar en el ámbito laboral. Al hacerlo, se puede mejorar la productividad, la retención de empleados y la calidad de vida de los trabajadores. Por lo cual, se busca resolver la pregunta ¿Cuál es el nivel de engagement laboral de los funcionarios de la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios en el año 2023?

## **Antecedentes**

### **Engagement: Una nueva perspectiva en las organizaciones saludables (Quiroz y Muños, 2020) (7).**

El trabajo aborda la Psicología de la Salud Ocupacional y su enfoque tradicional en las consecuencias negativas del estrés laboral. Sin embargo, se reconoce la necesidad de adoptar una aproximación más "positiva" que se base en las fortalezas de los empleados y el funcionamiento organizacional óptimo, para abordar los cambios en las sociedades modernas.

Se introduce el concepto de las organizaciones saludables, que se caracterizan por realizar esfuerzos sistemáticos y planificados para mejorar la salud de los empleados a través de prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, el ambiente social y la organización en sí misma.

Estas organizaciones saludables cumplen con una serie de requisitos, como considerar la salud de los empleados como un fin en sí misma, proporcionar un ambiente físico de trabajo seguro, fomentar un ambiente social inspirador donde los empleados se sientan cómodos y trabajar en colaboración con sus compañeros y superiores, y promover que los empleados se sientan vitales y enérgicos, es decir, motivados y comprometidos con su trabajo.

### **Relación entre felicidad y engagement en los trabajadores de una empresa del sector retail - supermercados- Huancayo (Dionisio, 2020) (8).**

Este estudio tiene como objetivo investigar la relación y diferencias entre la felicidad y el engagement en los trabajadores de una empresa del sector de retail-supermercados en Huancayo. La felicidad se define como un estado de satisfacción plena subjetiva que experimenta el individuo cuando posee un bien deseado, mientras que el engagement es un estado afectivo-cognitivo persistente caracterizado por altos niveles de energía y una fuerte identificación con el trabajo.

Se utilizaron dos instrumentos de medición: la Escala Factorial de Reynaldo Alarcón para medir la felicidad y la versión en español del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para medir el engagement. Estos instrumentos se aplicaron a 72 trabajadores. El enfoque de la investigación fue deductivo, de tipo aplicado, nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transversal.

Después del análisis de los datos, se concluyó que no existen diferencias significativas en los niveles de felicidad en relación con el género, la edad, el área de trabajo y el tiempo de permanencia en la empresa. Asimismo, no se encontraron diferencias significativas en los niveles de engagement en relación con estas mismas variables. Además, no se encontró una relación significativa entre la felicidad y el engagement, lo que sugiere que una mayor felicidad en el trabajo no necesariamente se traduce en niveles más altos de engagement.

### **La relación entre felicidad y engagement laboral (Cordero y Matallana, 2014) (9).**

El objetivo general de la presente investigación es realizar un estudio exhaustivo sobre la posible relación existente entre la felicidad y el engagement laboral. Se pretende analizar cómo estas dos variables se relacionan entre sí en el contexto del trabajo. Para alcanzar este objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

Estudiar la posible relación entre la satisfacción con la vida y el engagement laboral: Se busca examinar si existe una correlación entre el grado de satisfacción con la vida en general y el nivel de compromiso y participación de los individuos en su trabajo. Se explorará cómo la percepción de bienestar global puede influir en el grado de involucramiento y conexión emocional que los empleados experimentan hacia sus tareas y responsabilidades laborales.

Investigar la posible relación entre las emociones positivas y el engagement laboral: Se analizará la conexión entre las emociones positivas, como la alegría, el entusiasmo y la gratitud, y el nivel de engagement laboral. Se examinará si la experiencia frecuente de emociones positivas en el entorno de trabajo se asocia con un mayor compromiso, energía y dedicación hacia las labores profesionales.

Analizar la posible relación entre las emociones negativas y el engagement laboral: Se explorará cómo las emociones negativas, como el estrés, la ansiedad o el descontento, pueden influir en el nivel de engagement de los empleados. Se examinará si la presencia constante de emociones negativas en el contexto laboral se relaciona con una disminución en el grado de compromiso, vitalidad y satisfacción en el trabajo.

Estos objetivos específicos buscan profundizar en las diferentes dimensiones de la relación entre la felicidad y el engagement laboral, considerando aspectos como la satisfacción con la vida, las emociones positivas y las emociones negativas. Al abordar estos aspectos de manera detallada, se espera obtener una comprensión más completa de cómo estas variables se relacionan y cómo pueden influir en la experiencia y el desempeño de los empleados en el ámbito laboral.

**Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. (Pujol, 2018) (10).**

El objetivo de este artículo es examinar las condiciones psicológicas y organizacionales que afectan la salud física y mental de los académicos universitarios argentinos, debido al creciente estrés en la docencia universitaria. Para lograr esto, se propone analizar el "work engagement," la satisfacción laboral, la salud física y la salud mental en una muestra de académicos. También se busca investigar la influencia de variables sociodemográficas (edad, género y nivel educativo) y otras condiciones laborales (jerarquía del cargo, dedicación horaria y estabilidad contractual) junto con el "work engagement" y la satisfacción laboral en los niveles reportados de salud física y mental.

Para llevar a cabo el estudio, se administró un cuestionario virtual a una muestra no probabilística compuesta por 86 académicos pertenecientes a una facultad de una universidad pública argentina. Los resultados obtenidos revelaron que más de un tercio de los participantes reportaron haber experimentado estrés, cansancio, agotamiento mental, dolores de espalda, problemas de sueño, dolores de cabeza, tensión ocular y fatiga durante un período de treinta días.

Además, se encontró que aquellos docentes que se mostraron más satisfechos con sus trabajos y/o que manifestaron un mayor compromiso con su labor (mayor "work engagement") disfrutaron de una mejor salud física y mental.

### **Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? (Franco et al., 2020) (11).**

El estudio analiza cómo diferentes factores afectan el Engagement (compromiso laboral) en profesionales de la salud, centrándose específicamente en las relaciones contractuales. Estas relaciones han evolucionado debido a las dinámicas del actual mercado laboral. El objetivo del estudio es examinar las diferencias en el Engagement según el tipo de contrato en profesionales de la salud de varias instituciones en Colombia.

El diseño del estudio fue no experimental, y la muestra consistió en 334 participantes, de los cuales 278 eran mujeres y 56 hombres. Estos participantes pertenecían a cinco instituciones de salud en el país. Para recopilar datos, se utilizó una encuesta ad hoc y la escala de Engagement Utrecht Work Engagement Scale - 9.

Los datos obtenidos fueron analizados mediante el software estadístico SPSS v.22, y se aplicaron pruebas estadísticas como el Kolmogorov-Smirnov-S y el Kruskal-Wallis para evaluar las diferencias entre los grupos (con un nivel de significancia de  $p < .05$ ).

Los resultados del estudio no encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de Engagement según el tipo de contrato. Curiosamente, el contrato por obra o labor obtuvo la puntuación más alta en Engagement, lo que podría ser relevante para el bienestar de los trabajadores.

El propósito de estos resultados es contribuir al mejoramiento del bienestar de los profesionales de la salud al revisar las políticas contractuales de las organizaciones que ofrecen servicios de salud. El estudio proporciona información valiosa para comprender cómo las diferentes formas de contratación pueden influir en el compromiso laboral de los empleados de este sector.

## **Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos (Quiroz et al., 2020) (12).**

El artículo se centra en la importancia de la salud de los trabajadores en el contexto de organizaciones que brindan servicios de salud. El objetivo principal es promover el bienestar de los empleados y mejorar su calidad de vida laboral a través de políticas institucionales adecuadas. Específicamente, el estudio se enfoca en el engagement, es decir, el nivel de conexión física, cognitiva y emocional de los trabajadores con sus funciones.

La población de interés son los profesionales de la salud en Colombia, quienes enfrentan diversos niveles de engagement y son considerados vulnerables a problemas actitudinales, como el burnout, debido a condiciones laborales desafiantes, como el bajo reconocimiento salarial y la inestabilidad en el empleo.

Para el estudio, se utilizan métodos de análisis diferenciados según el tipo de institución (pública o privada) en el sector de salud. Se menciona la relevancia de investigar los factores específicos que pueden afectar la aparición del burnout en este grupo ocupacional, ya que los profesionales de la salud se encuentran entre los más propensos a experimentar este síndrome.

### **Supuesto teórico (hipótesis)**

Los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023, presentan un nivel de engagement medio bajo en sus diferentes dimensiones de vigor, absorción y dedicación.

## Justificación

Este proyecto se fundamenta en la necesidad de promover el engagement y la felicidad laboral en los funcionarios de la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios, en el departamento de Norte de Santander, Colombia. En el ámbito laboral, es de gran importancia comprender y fomentar la satisfacción y bienestar de los trabajadores, dado que se ha demostrado que los empleados felices tienden a ser más productivos, tienen una mayor retención en la organización y experimentan un mayor bienestar general.

En Latinoamérica, los estudios sobre la felicidad en el trabajo han comenzado a ganar atención, sin embargo, aún existe una brecha en el conocimiento y comprensión de los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores en esta región. Por lo tanto, es importante llevar a cabo una investigación en el contexto laboral latinoamericano, considerando tantos aspectos individuales como organizacionales, para explorar y analizar los determinantes de la felicidad y el engagement en los funcionarios de la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios.

El engagement, definido como el compromiso, la energía y las ganas de realizar un trabajo de manera óptima, es una dimensión clave en la felicidad laboral. Comprende tres dimensiones principales: vigor, dedicación y absorción (1). Por lo tanto, es necesario comprender y evaluar estas dimensiones en los funcionarios de la Secretaría de Salud para identificar posibles áreas de mejora y diseñar estrategias efectivas para promover su bienestar y compromiso laboral.

A nivel nacional, este proyecto se alinea con las políticas y objetivos de promover la salud y el bienestar de los trabajadores en el sector de la salud. Los resultados obtenidos pueden servir como base para implementar acciones y políticas a nivel nacional que promuevan la felicidad y el engagement laboral en otras entidades y municipios del país. Además, al fortalecer el bienestar de los funcionarios de la Secretaría de Salud, se contribuirá a mejorar la calidad de los servicios de salud a nivel nacional, generando un impacto positivo en el bienestar de la población en general.

A nivel regional, este proyecto busca mejorar el ambiente laboral y la calidad de los servicios de salud en el municipio de Los Patios. Al fomentar el engagement y la felicidad en los funcionarios, se espera que se generen efectos positivos en la atención y el cuidado de la salud de la comunidad. Los funcionarios comprometidos y satisfechos son más propensos a brindar un servicio de calidad, lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y fortalecer el sistema de salud regional.

La investigación sobre el engagement laboral en el sector de la salud es especialmente importante debido a la naturaleza y exigencias propias de este campo. Los funcionarios de la Secretaría de Salud están expuestos a factores psicosociales específicos que pueden afectar su bienestar y rendimiento laboral. El estudio de los determinantes de la felicidad y el engagement en este contexto permitirá identificar áreas de riesgo y diseñar estrategias de intervención específicas para promover la salud mental y el bienestar de los funcionarios.

Asimismo, este proyecto se justifica en el marco normativo establecido a nivel nacional. La Resolución 2764 del 2022 del Ministerio de la Protección Social establece la obligación de las organizaciones de identificar, evaluar, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en sus trabajadores. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo un análisis exhaustivo de los factores que influyen en el engagement laboral de los funcionarios de la Secretaría de Salud para cumplir con esta normativa y promover un ambiente laboral saludable.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Determinar el Nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de Salud del municipio de Los Patios en el año 2023.

### **Objetivos específicos**

- Realizar una caracterización socio laboral de los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de Los Patios.
- Reconocer la dimensión vigor del engagement laboral de los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de Los Patios.
- identificar la dimensión absorción del engagement laboral de los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de Los Patios.
- Evaluar la dimensión dedicación en la población objeto de estudio del engagement laboral de los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de Los Patios.

## Marco teórico

### Situación contextual

#### El Engagement

Existen varias definiciones sobre el engagement propuestas por diferentes autores, aquí encontramos algunas de ellas:

**Tabla 1.** Definiciones sobre el engagement.

| <b>Autor y Año</b>   | <b>Definición de Engagement</b>  |
|--|--|
| <b>Kahn (1990) (13)</b>  | "El aprovechamiento de los miembros de la organización a sus roles de trabajo; en el engagement, las personas se emplean y se expresan física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de su rol." (p. 694)  |
| <b>Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) (14)</b>                 | "Se caracteriza por la energía, participación y la eficacia, opuestos directos de las tres dimensiones del burnout, por lo cual se considera la antítesis del síndrome de burnout." (p. 416-417)   |
| <b>Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) (15)</b> | "Un estado mental positivo y satisfactorio, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. En lugar de un estado momentáneo y específico, el engagement se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente y generalizado que no se enfoca en ningún objeto, evento, individuo o comportamiento en particular." (p. 74) |
| <b>Lorente y Vera (2010) (16)</b>                              | "Es un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental en el entorno laboral." (p. 16)  |

**Fuente:** Quiroz y Muñoz, 2020 (17).

Estas definiciones reflejan diferentes perspectivas sobre el engagement, pero en general, todas coinciden en que se trata de un estado motivacional positivo y satisfactorio en

el contexto del trabajo, en el cual los individuos se sienten comprometidos y conectados con sus roles laborales de manera física, cognitiva y emocional.

## **Historia**

La historia del engagement en el contexto de la psicología organizacional positiva se inicia con el trabajo de Kahn en 1990 (13), quien lo denominó "engagement personal". Este autor definió el engagement como una energía concentrada dirigida hacia las metas de la organización, donde los trabajadores están conectados con sus roles de manera física, cognitiva y emocional.

El desarrollo del estudio del engagement se enmarca dentro de la psicología organizacional positiva, que dio un giro a la disciplina al pasar del interés exclusivo por el estudio de lo patológico a una visión más amplia, comprendiendo diversos factores como experiencias, rasgos personales, virtudes cívicas e institucionales, que contribuyen al bienestar y prosperidad del individuo y las sociedades (18)

Previamente, el síndrome de burnout había sido objeto de investigación durante muchos años, enfocándose en comprender el estrés, el agotamiento y sus efectos negativos. Debido a esta necesidad de explicar el estado contrario, es decir, el estado motivacional positivo experimentado en el trabajo, se desarrolló el estudio del engagement (19).

El burnout, por su parte, se refiere a un síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre frecuentemente entre individuos que realizan algún tipo de trabajo. Se caracteriza por la pérdida de recursos emocionales debido a las demandas laborales, lo que lleva a los trabajadores a sentir que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel psicológico (20).

El estudio del engagement se convirtió así en un enfoque positivo que busca comprender y promover el estado motivacional positivo en el trabajo, en contraposición al síndrome de burnout. Este enfoque ha tenido un impacto significativo en la psicología organizacional, contribuyendo a una mejor comprensión de los factores que favorecen el bienestar y la prosperidad tanto a nivel individual como social.

## **Dimensiones**

Según la investigación de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (21), el engagement consta de tres dimensiones que son:

**Vigor:** Esta dimensión evalúa el nivel de energía, resistencia y entusiasmo con el que los empleados abordan sus tareas laborales. Indica un estado de alta activación y vitalidad en el trabajo.

**Dedicación:** Mide la sensación de estar profundamente involucrado en el trabajo, sentirse orgulloso y entusiasmado con él. Los empleados comprometidos en esta dimensión tienden a experimentar un fuerte sentido de significado y propósito en sus labores.

**Absorción:** Refleja el grado en que los empleados se sienten completamente inmersos y concentrados en sus tareas laborales, perdiendo la noción del tiempo y el cansancio. Esta dimensión captura el estado de flujo en el que las personas están completamente enfocadas y disfrutan de sus actividades laborales.

## **¿Cómo se mide?**

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (ver Anexo) es una escala de medición diseñada para evaluar el nivel de engagement laboral de los empleados. Fue desarrollada por los psicólogos holandeses Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en 2003 (21).

La escala utiliza una serie de afirmaciones relacionadas con estas dimensiones, y los participantes deben calificar su acuerdo en una escala de 7 puntos que va desde "nunca" hasta "todos los días".

La Utrecht Work Engagement Scale ha sido ampliamente utilizada en investigaciones y estudios sobre el engagement laboral en diferentes países y contextos organizacionales. Es una herramienta valiosa para comprender el compromiso emocional de los empleados y para identificar áreas en las que las empresas pueden mejorar para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

## **Marco normativo**

En el marco del desarrollo de la investigación, se deben tener en cuenta las siguientes normas vigentes:

Ley 909 de 2004: Esta ley establece las normas que regulan el empleo público en Colombia, incluyendo aspectos relacionados con el ingreso, la permanencia, el retiro y la promoción de los empleados públicos. Asimismo, define los principios y procedimientos para la gestión de la carrera administrativa y la gerencia pública en las entidades estatales.

Resolución 2764 del 2022: Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Ley 1616 de 2013, artículo 9º: Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Trabajo.

Plan De Acción Sobre La Salud De Los Trabajadores 2015-2025 OMS.

Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 de la OMS.

## **Marco teórico**

### **La teoría de las demandas y los recursos laborales**

La teoría de las demandas y los recursos laborales, también conocida como Teoría de Demandas y Recursos (Job Demands-Resources Theory), es un enfoque teórico desarrollado por los psicólogos Arnold Bakker y Evangelia Demerouti. Esta teoría se centra en comprender cómo las demandas y los recursos presentes en el trabajo influyen en el bienestar y el rendimiento de los empleados (22).

### **Concepto central**

La teoría se basa en la premisa de que los empleados se enfrentan a dos tipos de aspectos en su trabajo: demandas y recursos. Las demandas laborales son aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico, cognitivo o emocional, como plazos ajustados, altas cargas de trabajo, ambigüedad en las tareas o interacciones sociales estresantes. Por otro lado, los recursos laborales son aspectos del trabajo que pueden ayudar a los empleados a enfrentar las demandas y a lograr sus objetivos, como el apoyo social, el reconocimiento, la autonomía, las oportunidades de desarrollo y las herramientas adecuadas para realizar las tareas (22).

### **Interacción entre demandas y recursos:**

La teoría propone que las demandas y los recursos laborales interactúan y afectan el bienestar y el desempeño de los empleados de diferentes maneras (22):

Si las demandas laborales son altas y los recursos son bajos, esto puede conducir a un estado de "burnout" o agotamiento, estrés y menor satisfacción laboral.

Si las demandas laborales son altas pero los recursos también son altos, los empleados pueden enfrentar los desafíos con mayor eficacia, lo que puede resultar en un aumento del compromiso y el desempeño laboral.

Si las demandas laborales son bajas y los recursos también son bajos, los empleados pueden sentirse desmotivados y con poca satisfacción en el trabajo.

Si tanto las demandas como los recursos son bajos, puede haber poco impacto en el bienestar y el rendimiento laboral, pero tampoco se generarán mejoras significativas.

### **Cómo mejorar el bienestar y el rendimiento:**

La Teoría de Demandas y Recursos proporciona orientaciones prácticas para mejorar el bienestar y el rendimiento de los empleados (22):

**Reducir las demandas laborales excesivas:** Es importante identificar y abordar las demandas laborales que pueden ser abrumadoras para los empleados, ya que esto puede conducir a un agotamiento y una disminución del rendimiento.

**Aumentar los recursos laborales:** Ofrecer más recursos a los empleados, como capacitación, apoyo social y reconocimiento, puede ayudarles a afrontar las demandas laborales y mejorar su bienestar y rendimiento.

**Promover el equilibrio entre demandas y recursos:** Buscar un equilibrio adecuado entre las demandas y los recursos laborales puede ser beneficioso para el bienestar y la eficacia de los empleados.

**Fomentar el desarrollo y la autonomía:** Proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional y brindar a los empleados cierto grado de autonomía en su trabajo puede aumentar su motivación y compromiso.

La teoría de las demandas y los recursos laborales destaca la importancia de gestionar adecuadamente las demandas y proporcionar recursos suficientes en el trabajo para mejorar el bienestar y el rendimiento de los empleados. Al considerar y equilibrar estos aspectos, las organizaciones pueden crear un ambiente laboral más saludable y productivo, lo que beneficia tanto a los empleados como a la propia organización (22).

## **Teoría de las organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos**

### **Concepto central:**

La Teoría de Organizaciones Saludables, desarrollada por la psicóloga española Marisa Salanova, parte del concepto de que una organización puede ser considerada saludable cuando promueve el bienestar y la calidad de vida de sus empleados. No se trata solo de maximizar la productividad y los resultados financieros, sino de enfocarse en el desarrollo integral de las personas que forman parte de la organización (23).

### **Elementos clave:**

La teoría se basa en varios elementos clave que contribuyen a crear un ambiente laboral saludable (23):

**Desarrollo de personas:** Se enfoca en el crecimiento profesional y personal de los empleados, proporcionándoles oportunidades de aprendizaje y desarrollo para que puedan alcanzar su máximo potencial.

**Apoyo social:** Fomenta el trabajo en equipo, el compañerismo y la colaboración. Un ambiente donde los empleados se sienten apoyados por sus colegas y superiores mejora su bienestar emocional y su satisfacción laboral.

**Equilibrio entre trabajo y vida personal:** Promueve la conciliación entre las responsabilidades laborales y las personales, reconociendo la importancia de tener tiempo para la familia, el ocio y el descanso.

**Autonomía y participación:** Permite que los empleados tengan cierto grado de autonomía en su trabajo y que puedan participar en la toma de decisiones, lo que genera mayor compromiso y satisfacción.

## **Beneficios para la organización:**

La implementación de una Teoría de Organizaciones Saludables puede traer consigo varios beneficios para la organización (23):

**Mejora del clima laboral:** Un ambiente de trabajo positivo y saludable contribuye a reducir el estrés y el conflicto, fomentando una cultura organizacional más agradable y motivadora.

**Mayor compromiso y productividad:** Los empleados que se sienten valorados y apoyados tienden a mostrar un mayor compromiso hacia la organización, lo que se traduce en un mejor desempeño y productividad.

**Retención de talento:** Una organización que promueve el bienestar de sus empleados es más atractiva para retener y atraer talento cualificado.

**Reducción del absentismo:** Los empleados que se sienten satisfechos y apoyados tienden a faltar menos al trabajo, lo que reduce el ausentismo y mejora la continuidad en las operaciones.

**Mejor imagen corporativa:** Una empresa que se preocupa por el bienestar de sus empleados proyecta una imagen positiva hacia el exterior, lo que puede beneficiar su reputación y su relación con clientes y proveedores.

La Teoría de Organizaciones Saludables de Marisa Salanova aboga por promover ambientes laborales que cuiden y fomenten el bienestar de los empleados como una estrategia para mejorar la efectividad organizacional y obtener beneficios tanto a nivel individual como colectivo. Al implementar prácticas que respalden el desarrollo, el apoyo social, el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como la participación y autonomía de los empleados, las organizaciones pueden generar un círculo virtuoso que contribuya a su éxito sostenible en el tiempo (23).

## **Diseño metodológico**

### **Enfoque y tipo de estudio**

La investigación es de enfoque cuantitativo y descriptivo. Se enmarca en un diseño de tipo no experimental y transversal. La elección de un enfoque cuantitativo se justifica por la necesidad de recopilar datos numéricos que permitan un análisis estadístico riguroso, como en el caso de la medición del "engagement" de los funcionarios de la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios en el año 2023 (24). Este enfoque cuantitativo proporcionará una comprensión objetiva de los niveles de "engagement" en el contexto laboral.

La naturaleza descriptiva del estudio se deriva de la intención de obtener una imagen detallada de la situación de "engagement" en la Secretaría de Salud. La investigación se propone describir y analizar las variables clave relacionadas con el "engagement" de los funcionarios, como el vigor, la dedicación y la absorción, utilizando una escala específica para la medición.

El diseño de tipo no experimental se selecciona debido a que la investigación no busca manipular variables o establecer relaciones causales entre ellas (24). En lugar de ello, el estudio se centra en observar y medir las variables en un momento determinado sin intervenciones externas. Este enfoque permitirá obtener una instantánea de la situación actual de "engagement" en la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios.

La naturaleza transversal del diseño implica que se recogerán datos en un único momento temporal, lo que permitirá obtener una visión puntual de los niveles de "engagement" de los funcionarios en el año 2023. Esta instantánea transversal es valiosa para comprender la situación actual y establecer comparaciones entre diferentes grupos y variables.

## **Población, muestra y muestreo**

La población objetivo de este estudio está conformada por la totalidad de funcionarios que trabajan en la secretaria de Salud del municipio de Los Patios. La población se clasifica en dos categorías principales: el 17 % de los funcionarios se encuentra en un cargo de planta, mientras que el 83 % restante se encuentra laborando como contratista de la entidad, los participantes del estudio deben tener una permanencia mínima de 4 horas diarias de lunes a viernes en sus puestos de trabajo y deben haber laborado con la entidad mínimo seis meses.

La muestra para este estudio se planteó para 60 funcionarios que forman parte de la Secretaría de Salud de Los Patios. Es decir que se tendrá en cuenta la totalidad de la población para la ejecución de la investigación. Considerando el tipo de contrato laboral que manejan, la cantidad de tiempo que trabajan por día y el tiempo que llevan contratados en la entidad, esta muestra se considera representativa del universo de estudio.

La aplicación del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale – UWES (21) se realizará de manera individual, brindando instrucciones claras y asegurando la total comprensión de la escala por parte de los participantes para minimizar el riesgo de errores en la recopilación de datos.

### **Criterios de inclusión**

Funcionarios activos de la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios durante el año 2023.

Funcionarios que hayan trabajado en la Secretaría de Salud durante un período mínimo de 6 meses para tener suficiente experiencia en el entorno laboral de la institución.

Funcionarios de diferentes niveles y departamentos dentro de la Secretaría de Salud para garantizar una representación diversa de la población.

Funcionarios que laboran mínimo 4 horas diarias de lunes a viernes en la entidad.

Funcionarios que estén dispuestos a participar voluntariamente en el estudio.

## **Criterios de exclusión**

Funcionarios que no pertenezcan a la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios.

Funcionarios que no cumplan con el período mínimo de tiempo de empleo en la Secretaría de Salud (menos de 6 meses).

Funcionarios que se encuentren en licencia o permiso prolongado durante el período de la investigación, ya que su ausencia podría afectar la precisión de los resultados.

## **Caracterización de variables**

Las variables serán las que se encuentran en el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale – UWES (21), estas variables se evalúan de la siguiente manera:

El vigor se evalúa mediante los seis ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades:

1. En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.
4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
5. Soy muy persistente en mi trabajo.
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

La dedicación se evalúa mediante cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo.

1. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
2. Estoy entusiasmado con mi trabajo.

3. Mi trabajo me inspira.
4. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
5. Mi trabajo es retador.

La absorción se evalúa mediante seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

1. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
2. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
4. Estoy inmerso en mi trabajo
5. Me “dejo llevar” por mi trabajo.
6. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

**Tabla 1. Caracterización de variables sociodemográficas**

| CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS |   |   |                  |  |   |
|--|---|---|------------------|--|---|
| NOMBRE   | DEFINICION CONCEPTUAL   | DEFINICION OPERACIONAL  | TIPO DE VARIABLE | ESCALA DE MEDICION<br>NOMINAL / ORDINAL /<br>RANGO / RAZON | INDICADOR   |
| EDAD   | Cada uno de los períodos en que se considera dividida la vida humana  | Rango de edad poblacion objeto estudio  | CUALITATIVA      | RANGO  | NUMERO DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL RANGO DE EDAD      |
| GENERO   | El género desde un punto de vista biopsicosocial corresponde a las propiedades y aspectos atribuidos a una persona basándose en sus características biológicas, separando lo femenino de lo masculino. Sin embargo, actualmente este concepto se ha ampliado, permitiendo la integración de los conocidos géneros no situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, | Genero que mas predomina en la poblacion objeto de estudio                    | CUALITATIVA      | NOMINAL  | PORCENTAJE DE MUJERES /HOMBRES QUE PREDOMINAN EN LA POBLACION |
| ESTADO CIVIL                                   |   | Nivel compromiso familiar de la poblacion objeto de estudio                   | CUALITATIVA      | NOMINAL  | PORCENTAJE ESTADO CIVIL PREDOMINANTE EN LA POBLACION          |
| NIVEL EDUCATIVO                                | Es el nivel de educacion mas alto que una persona aha terminado   | Nivel de conocimiento de la poblacion objeto de estudio                       | CUALITATIVA      | NOMINAL  | PORCENTAJE DEL NIVEL EDUCATIVO PREDOMINANTE EN LA POBLACION   |
| TIPO DE CONTRATO                               | Tipo de acuerdo legal entre un empleado y un empleador que establece los derechos y las responsabilidades de cada parte.  | Nivel de vinculacion contractual de la poblacion objeto de estudio            | CUALITATIVA      | NOMINAL  | PORCENTAJE TIPO DE CONTRATO PREDOMINANTE EN POBLACION         |
| TIEMPO DE TRABAJO                              | Tiempo que lleva un trabajador desde el inicio de su contrato laboral   | Los años que lleva laborando en la institucion la poblacion objeto de estudio | CUALITATIVA      | RANGO  | PORCENTAJE TIEMPO DE TRABAJO PREDOMINANTE EN POBLACION        |
| PERSONAS A CARGO                               | cantidad de personas que tiene bajo su responsabilidad de cuidar y mantener . Este dependiente puede ser un hijo, un cónyuge, un padre anciano o algún otro pariente cercano que no pueda valerse por sí mismo debido a una discapacidad, enfermedad o edad   | Nivel de carga emocional y economica de la poblacion objeto de estudio        | CUNANTITATIVA    | RANGO  | RANGO DE PERSONAS A CARGO PREDOMINANTE EN LA POBLACION        |

## **Instrumentos**

En este trabajo, la recopilación de datos se realizará mediante el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale – UWES (21). Esta escala ha sido seleccionada debido a su validez y confiabilidad en la medición de los niveles de engagement laboral en empleados.

El cuestionario UWES consta de 17 ítems, agrupados en tres factores distintos: vigor, dedicación y absorción. Cada ítem se califica en una escala Likert de 0 (nunca o ninguna vez) a 6 (siempre o todos los días), lo que permite obtener una visión detallada de la actitud y comportamiento de los participantes hacia su trabajo.

Para garantizar la calidad de los datos recopilados, se implementarán procedimientos rigurosos de administración del cuestionario, asegurando la confidencialidad y anonimato de los participantes. Además, se realizarán análisis estadísticos para evaluar la consistencia interna de la escala y la validez de los resultados obtenidos.

La aplicación del cuestionario UWES en esta investigación permitirá analizar de manera precisa y objetiva el nivel de engagement laboral en los empleados participantes, brindando información relevante para el desarrollo de conclusiones sólidas y respaldadas empíricamente.

El cuestionario se encuentra en el Anexo del presente documento.

## **Plan de recolección y análisis de la información**

### **Consentimiento informado:**

Antes de la aplicación del cuestionario, se obtendrá el consentimiento informado de cada participante. Se les explicará el propósito del estudio, la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, y se les solicitará su voluntaria participación.

**Procedimiento de administración:**

Se programará el día para la aplicación del cuestionario UWES. Se entregará un ejemplar del cuestionario de manera virtual, apoyándonos de la plataforma Google, con la aplicación de formulario, el cual nos permite tabular la información con la misma plataforma.

**Análisis de datos:**

Se realizará un análisis estadístico de los datos recopilados utilizando técnicas adecuadas.

**Resultados y conclusiones:**

Con base en los datos recopilados y los análisis realizados, se interpretarán los resultados obtenidos para obtener una visión precisa y objetiva del nivel de engagement laboral en los empleados participantes. Las conclusiones derivadas de este análisis respaldarán las hipótesis planteadas en la investigación.

**Comunicación de resultados:**

Los resultados finales del estudio serán comunicados en un informe de investigación detallado, el cual será compartido con los responsables y autoridades de la Secretaría de Salud de Los Patios. También se ofrecerá la posibilidad de compartir los resultados con los participantes que deseen conocerlos.

## Aspectos éticos

Durante todo el proceso del estudio, se garantizará el respeto a la confidencialidad y anonimato de los participantes.

**Consentimiento informado:** Antes de iniciar cualquier recolección de datos, se solicitará el consentimiento informado a todos los funcionarios de la Secretaría de Salud del Municipio de Los Patios que participarán en el estudio. Se les proporcionará una explicación clara del propósito del proyecto, los procedimientos involucrados, los posibles riesgos y beneficios, y su derecho a participar de manera voluntaria.

**Confidencialidad y anonimato:** Los datos recopilados durante el estudio se tratarán con estricta confidencialidad. Se utilizarán técnicas para proteger la identidad de los participantes y se asegurará que ninguna información personal sea revelada públicamente.

**Protección de datos personales:** Se cumplirá con las leyes y regulaciones locales vigentes sobre protección de datos personales. Los datos obtenidos se almacenarán de manera segura y solo se utilizarán con fines de investigación.

**Beneficencia y no maleficencia:** Se garantizará que todos los procedimientos y preguntas utilizadas en la investigación sean respetuosos y no causen ningún daño físico o emocional a los participantes. Se priorizará el bienestar de los funcionarios en todo momento.

**Equidad y diversidad:** La muestra de funcionarios participantes será seleccionada de manera representativa y diversa, evitando sesgos o discriminación en su elección. Se asegurará que todos los funcionarios tengan igualdad de oportunidades para formar parte del estudio.

**Uso ético de los resultados:** Los resultados obtenidos en la investigación serán presentados de manera objetiva y justa, evitando la manipulación o interpretación sesgada.

Se utilizarán para proponer estrategias de mejora laboral y se asegurará que su aplicación sea coherente con los principios éticos.

**Divulgación de resultados:** Se comprometerá a informar a los funcionarios sobre los resultados del estudio y las estrategias de mejora propuestas. La transparencia en la comunicación será fundamental para construir confianza con los participantes.

Este diseño no implicará la manipulación de variables ni el establecimiento de relaciones causales entre ellas. En lugar de eso, se realizarán mediciones en un solo momento utilizando la escala UWES, que recogerá datos cuantitativos para evaluar aspectos clave del "engagement" como el vigor, dedicación y absorción en el grupo estudiado. Estos resultados cuantitativos serán procesados mediante el programa SPSS Statistics versión 20.

Una vez procesados los datos cuantitativos, se usará el manual de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (21), el cual menciona que aquellos que presentan altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

Aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación a su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, en relación a su trabajo. (21)

Aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o

inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre. (21)

## Cronograma

**Tabla 3. Cronograma proyecto de investigación evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.**

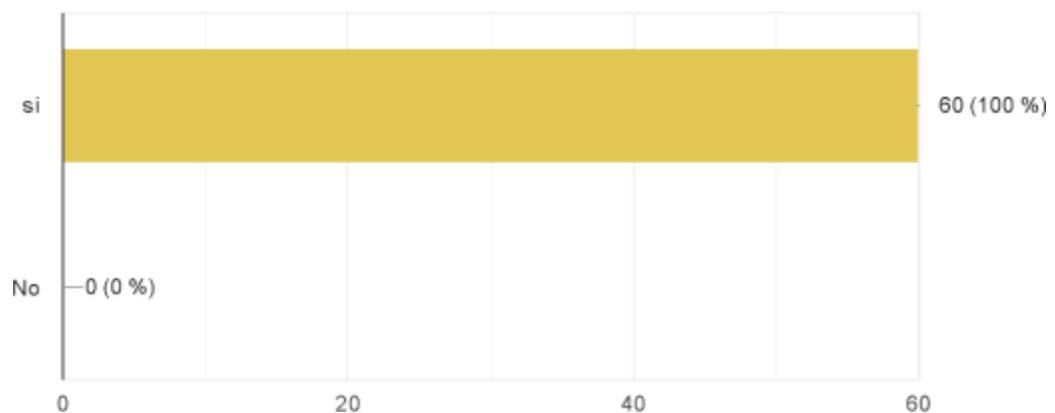
| ACTIVIDADES  | RESPONSABLE                                      | SEPTIEMBRE 2023 | OCTUBRE 2023 | NOVIEMBRE 2023 | DICIEMBRE 2023 | FEBRERO 2024 |
|--|--|-----------------|--------------|----------------|----------------|--------------|
| Solicitar la base nominal de los funcionarios de la Secretaria de Salud del municipio de Los Patios          | SANDRA OSPINA / BELEN LAGUADO / SUSANA RODRIGUEZ | 18 al 22        |              |                |                |              |
| Identificar variables sociodemograficas para ser incluidas en el estudio.                                    | SANDRA OSPINA / BELEN LAGUADO / SUSANA RODRIGUEZ | 18 al 22        |              |                |                |              |
| Elaborar el instrmento a utilizar, incluyendo las variables sociodemograficas.                               | SANDRA OSPINA / BELEN LAGUADO / SUSANA RODRIGUEZ | 18 al 22        |              |                |                |              |
| Realizar la caracterización de variables   |  |                 | 06 al 17     |                |                |              |
| Diseñar el formato de tratamiento de datos y el instrumento para aplicar en la plataforma google formularios | SANDRA OSPINA / BELEN LAGUADO / SUSANA RODRIGUEZ |                 | 06 al 17     |                |                |              |
| Aplicación del instrumento de manera virtual   | SANDRA OSPINA / BELEN LAGUADO / SUSANA RODRIGUEZ |                 | 18 al 20     |                |                |              |
| Tabulación y analisis de los resultados obetenidos en la aplicación de la encuesta.                          | SANDRA OSPINA / BELEN LAGUADO / SUSANA RODRIGUEZ |                 |              |                | 02 al 05       |              |
| Ajustes y correcciones finales del proyecto  | SANDRA OSPINA / BELEN LAGUADO / SUSANA RODRIGUEZ |                 |              |                | 06 al 15       |              |
| Entrega y socializacion del Proyecto   |  |                 |              |                |                | 20 al 24     |

## Resultados y análisis

A continuación, se muestran los resultados de la caracterización sociodemográfica aplicada a los 60 funcionarios que forman parte de la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios.

**¿Está de acuerdo con la participación de este proyecto?**

**Gráfica 1. ¿Está de acuerdo con la participación de este proyecto?**



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

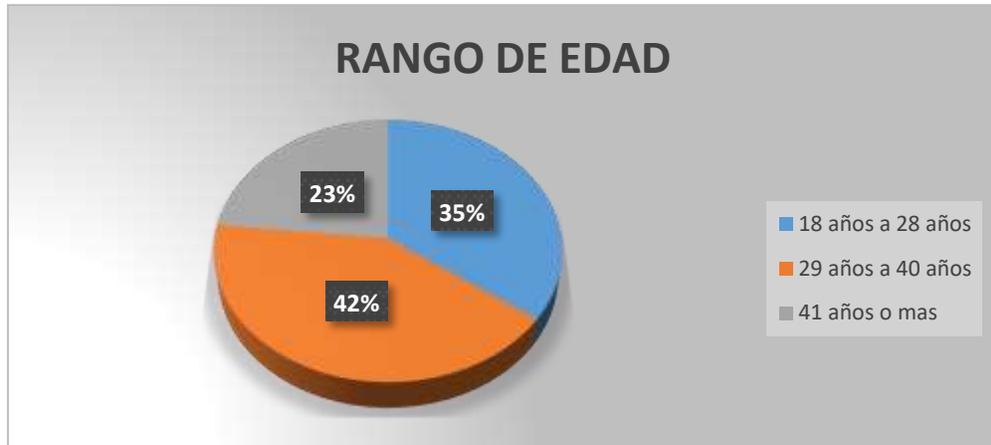
Todos los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de Los Patios, Norte de Santander, estuvieron de acuerdo en participar en el proyecto, obteniendo una respuesta positiva de cada uno de ellos.

### Variables socio demográficas

Se realizó una gráfica de pastel en base a los resultados de cada una de las variables sociodemográficas de los funcionarios de la entidad, obteniendo los siguientes resultados:

✚ Edad

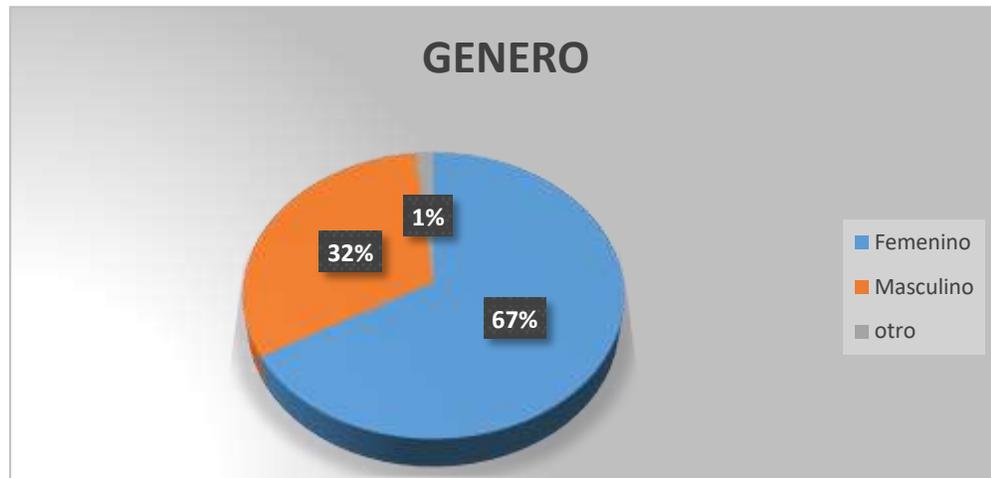
**Gráfica 2. Edad.**



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

✚ Género

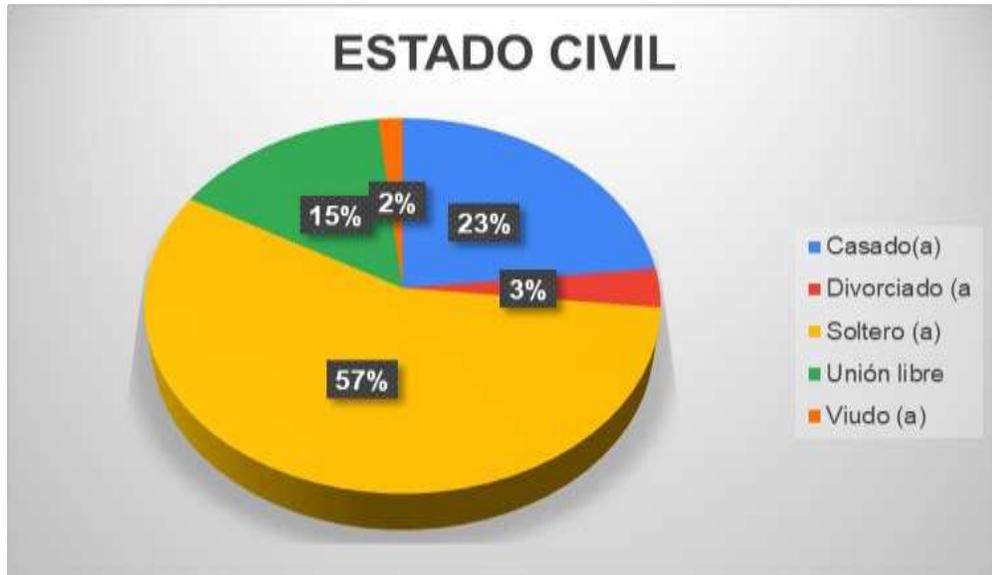
**Gráfica 3. Género**



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

✚ Estado civil

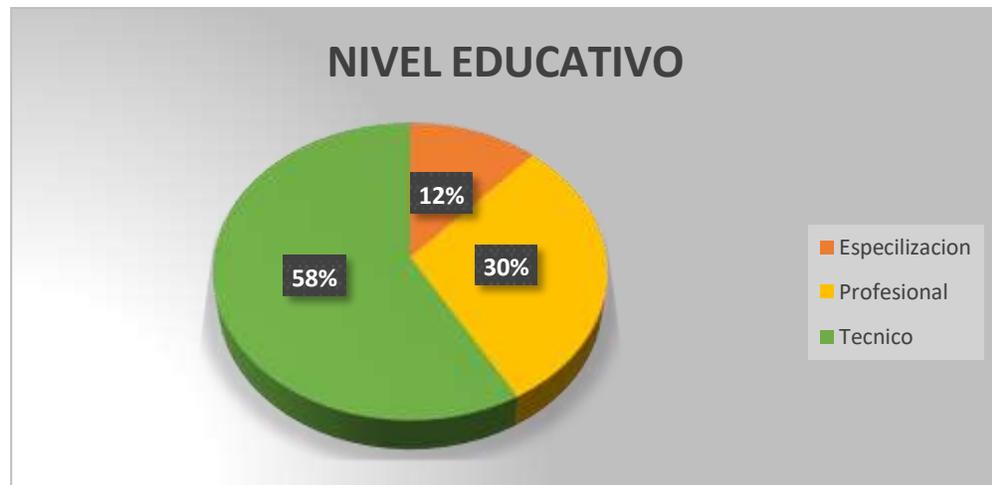
**Gráfica 4. Estado civil**



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

✚ Nivel educativo

**Gráfica 5. Nivel educativo**



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

Personas a cargo

Gráfica 6. Personas a cargo



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

Tipo de contrato

Gráfica 7. Tipo de contrato



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

✚ Tiempo en el trabajo

**Gráfica 8. Tiempo en el trabajo**



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

**Tabla 2. Características sociodemográficas**

| VARIABLE        | CATEGORIA       | VALOR ABSOLUTO | %      | % ACUMULADO |
|-----------------|-----------------|----------------|--------|-------------|
| EDAD            | 18 a 29 años    | 21             | 35%    | 35          |
|                 | 30 a 40 años    | 25             | 41,70% | 76          |
|                 | 41 años o mas   | 14             | 23,30% | 100         |
| GENERO          | masculino       | 19             | 32%    | 32          |
|                 | femenino        | 40             | 67,00% | 98          |
|                 | otro            | 1              | 1,00%  | 100         |
| ESTADO CIVIL    | soltero         | 34             | 56,70% | 57          |
|                 | casado          | 14             | 23,30% | 80          |
|                 | unión libre     | 9              | 15%    | 95          |
|                 | divorciado      | 2              | 3%     | 98          |
|                 | viudo           | 1              | 2%     | 100         |
| NIVEL EDUCATIVO | técnico         | 35             | 58%    | 58          |
|                 | profesional     | 18             | 30%    | 88          |
|                 | especialización | 7              | 12%    | 100         |
|                 | maestría        | 0              | 0      | 0           |

|                             |                        |    |            |     |
|-----------------------------|------------------------|----|------------|-----|
|                             | doctorado              | 0  | <b>0</b>   | 0   |
| <b>PERSONAS A CARGO</b>     | ninguna                | 13 | <b>21%</b> | 21  |
|                             | 1 -3 personas          | 45 | <b>75%</b> | 96  |
|                             | 4-6 personas           | 1  | <b>2%</b>  | 98  |
|                             | más de 7 personas      | 1  | <b>2%</b>  | 100 |
| <b>TIPO DE CONTRATO</b>     | OPS                    | 55 | <b>92%</b> | 92  |
|                             | término indefinido     | 3  | <b>5%</b>  | 97  |
|                             | otro                   | 2  | <b>3%</b>  | 100 |
| <b>TIEMPO EN EL TRABAJO</b> | de 6 a 12 meses        | 34 | <b>57%</b> | 57  |
|                             | de 13 meses a 36 meses | 18 | <b>30%</b> | 87  |
|                             | de 37 meses a 60 meses | 3  | <b>5%</b>  | 92  |
|                             | más de 61 meses        | 5  | <b>8%</b>  | 100 |

**Análisis:** La población que participó de este estudio fueron 60 funcionarios que formaban parte de la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios , los cuales trabajaron en el año 2023, de acuerdo a los resultados obtenidos en este proyecto de investigación se puede evidenciar que los funcionarios que laboran están en una edad adulta joven, muy productiva, exactamente dentro del rango de 30 a 40 años siendo ésta un 41,7% con respecto a la población analizada y en menor proporción mayores de 41 años correspondiendo a un 23,3%; la mayor cantidad de personas que laboran en el sector salud son las mujeres, analizando que más del 60% de trabajadores en la secretaria de salud pertenecen a este género ,así mismo esta población se ve caracterizada por una gran mayoría de personas solteras con un 56,7% y un menor porcentaje de personas viudas 2% y divorciadas 3%, con un nivel educativo importante para sector productivo que es el pregrado o estudios universitarios; se puede evidenciar que al ser personas con estudios superiores la cantidad de personas a cargo están entre 1 a 3 ; en cuanto al tipo de contrato es por orden de prestación de servicio (OPS) con un 92%, aspecto que se vive en la mayor parte del sector público, específicamente en las alcaldías municipales, lo que se une a la realidad que se vive en nuestro territorio sobre el tiempo de duración de los contratos, los cuales oscilan de 6 a 12 meses.

De la población objeto de estudio, el 67% corresponde al género femenino, o sea 40 mujeres, las cuales se encuentran en todas las edades de 18 a 50 años, de las cuales el 55%

(22) tienen estudios técnicos, 30% (12) son profesionales y solo 15% (6) tienen especialización. Así mismo de estas 40 mujeres, 50 % (20) son solteras mientras que 42 % (17) conviven con pareja. Hay 80% (32) mujeres que tienen a cargo al menos a una persona, 52% (21) de mujeres tiene más de 12 meses laborando en la secretaria de Salud y el 47% (19) están a punto de pasar el umbral de un año, lo que nos indica que a pesar de tener contratación por OPS, es un trabajo que mantienen estable y les brinda garantías para poder crecer laboral y profesionalmente.

En cuanto al género masculino tenemos un 32%, es decir 19 hombres, de los cuales predominan los jóvenes de 18 a 28 años, donde 63 % (12) tienen estudios técnicos y 52 % (10) están con antigüedad de 6 a 12 meses de labor en la secretaria de salud. De los 19 hombres 63% (12) tienen al menos una persona a su cargo, de los cuales 73% (14) hombres son solteros y 26% (5) tienen una pareja.

Por lo anterior deducimos que los funcionarios de la secretaria de salud tienen buenas condiciones laborales, los que les permite mantenerse motivados y felices, para trabajar y crecer profesionalmente, así mismo poder sostener su hogar o sus personas a cargo. También vemos que el sexo femenino es el que más predomina dentro de la población objeto.

### **Resultados Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)**

A continuación, se analizan los resultados de cada una de las dimensiones que conforman el nivel de engagement de los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Las respuestas están basadas en una escala de Likert, Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). Donde (0) cero es nunca, (1) uno es casi nunca, (2) dos es una vez al mes, (3) tres es pocas veces, (4) cuatro una vez por semana, (5) cinco pocas veces por semana, (6) seis es todos los días.

## RESULTADOS NIVEL DEL ENGAGEMENT

**Tabla 3. Resultado total de las dimensiones de engagement de la secretaria de salud del municipio los patios.**

| <b>RESULTADO TOTAL DE LAS DIMENSIONES DE ENGAGEMENT</b> |              |                   |                  |                         |
|---|--------------|-------------------|------------------|-------------------------|
| <b>ESCALA LIKERT</b>                                    | <b>VIGOR</b> | <b>DEDICACIÓN</b> | <b>ABSORCIÓN</b> | <b>TOTAL ENGAGEMENT</b> |
| <b>NUNCA</b>  | 0%           | 1 %               | 1,94 %           | 0,98 %                  |
| <b>CASI NUNCA</b>                                       | 0%           | 0,67 %            | 1,67 %           | 0,78 %                  |
| <b>ALGUNAS VECES</b>                                    | 0%           | 0 %               | 0 %              | 0 %                     |
| <b>REGULARMENTE</b>                                     | 0,56 %       | 0 %               | 3,61 %           | 1,47 %                  |
| <b>BATANTES VECES</b>                                   | 13,89 %      | 10 %              | 18,61 %          | 14,41 %                 |
| <b>CASI SIEMPRE</b>                                     | 28,89 %      | 21,67 %           | 31,67 %          | 27,74 %                 |
| <b>SIEMPRE</b>  | 56,67 %      | 66,67 %           | 42,5 %           | 54,6 %                  |

Los resultados de este estudio, se obtienen de la aplicación del instrumento UWES-17, el cual fue realizado con los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de Los Patios, estos resultados serán presentados de manera porcentual para poder comparar los niveles de las dimensiones del engagement obtenidos en esta investigación.

En la tabla podemos observar la sumatoria de las respuestas de siempre y casi siempre, donde obtenemos que un 82% de los funcionarios de la secretaria de salud del Municipio De Los Patios se encuentran en un nivel de engaged (comprometidos) con su trabajo; en cuanto a los niveles por dimensiones, podemos evidenciar que la Dedicación es la dimensión de mayor puntaje con un 88% seguida de la de Dimensión Vigor con un 85%, mientras que la Dimensión Absorción tuvo un 74% en las respuestas de siempre y casi siempre, siendo este último un aspecto no necesariamente negativo sino más bien lo que nos demuestra que los trabajadores que forman parte del estudio están bastante involucrados y comprometidos con su trabajo lo que les hace dedicarles más tiempo a las actividades que realizan, así mismo se puede evidenciar que el nivel y cantidad de trabajo en esta institución es bastante demandante.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante analizar cada uno de los resultados obtenidos por las 3 dimensiones del engagement:

## Vigor

Las siguientes 6 preguntas están directamente relacionadas con la dimensión de vigor, con las cuales se desea evaluar el nivel de energía, resistencia y entusiasmo con el que los empleados abordan sus tareas laborales.

### 1. ¿En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)?

Gráfica 9. ¿En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)?



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

## 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)

Gráfica 10. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

## 3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)

Gráfica 11. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

#### 4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)

Gráfica 12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

#### 5. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)

Gráfica 13. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

**6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)**

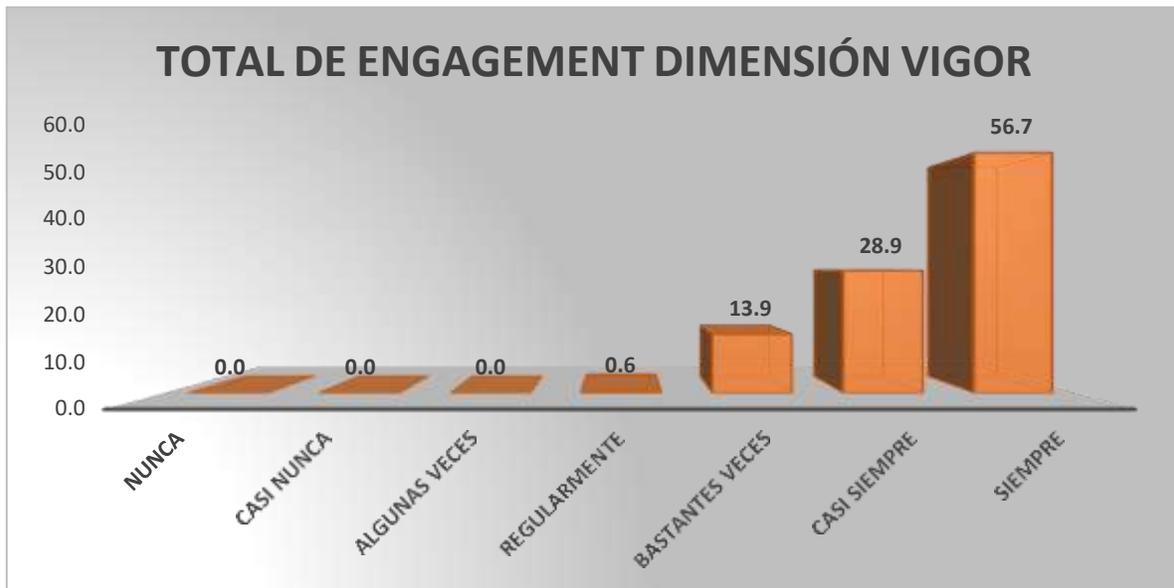
**Gráfica 14. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6).**



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

**TOTAL, DEL NIVEL DE ENGAGEMENT DIMENSIÓN VIGOR**

**Gráfica 15 Total del nivel de engagement dimensión vigor**



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

**Análisis:** En la secretaria de salud del municipio de los patios la mayor cantidad de personas están llenos de energía siempre (58.3%) y casi siempre (26.6%), se sienten siempre fuertes y vigorosos (65%), en las mañanas siempre sienten el deseo de ir a trabajar (58.3%), siempre trabajan largos y forzados periodos de tiempo (50%), siempre son persistentes en el trabajo (58.3%) y manifiestan que, aunque las cosas no vayan bien siempre siguen trabajando (50%),

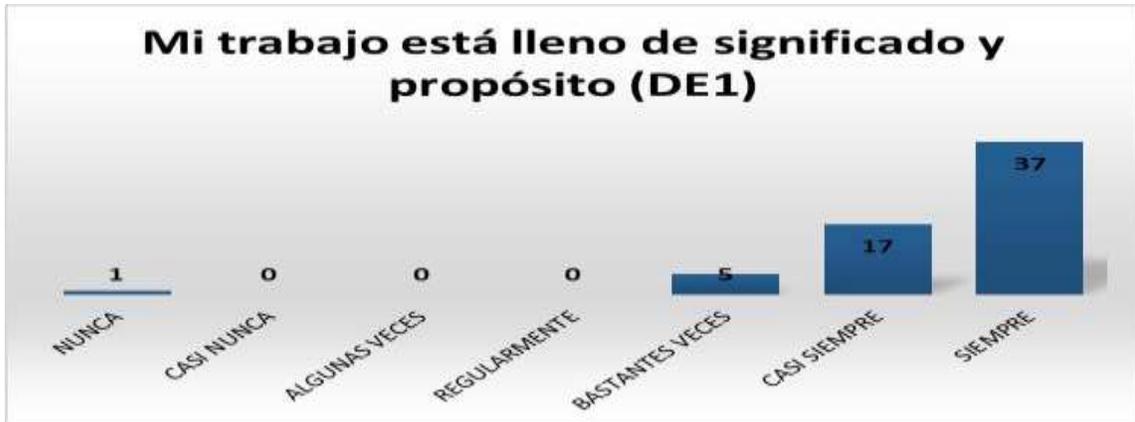
Así se puede evidenciar que existe un alto nivel de engagement en la dimensión de vigor, esto argumentado por la edad productiva de la población, la cual en su mayor proporción son personas jóvenes entre 30 y 40 años, son personas que tienen a cargo entre 1 y 3 personas a las cuales llevar su sustento diario, aspecto que los motiva a seguir trabajando con entusiasmo para mantener su trabajo, esto sin obviar que los contratos son inciertos en su continuidad y genera que el tiempo a laborar sea para cumplimiento y algunos lo vean como una experiencia para escalar profesionalmente, generando así sentimientos de motivación y de energía.

## **Dedicación**

Las siguientes 5 preguntas están directamente relacionadas con la dimensión de la dedicación, en la cual se busca medir la sensación de estar profundamente involucrado en el trabajo, sentirse orgulloso, entusiasmado con él, así como experimentar un fuerte sentido de significado y propósito en sus labores.

1. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)

Gráfica 16. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

2. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)

Gráfica 17. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

### 3. Mi trabajo me inspira (DE3)

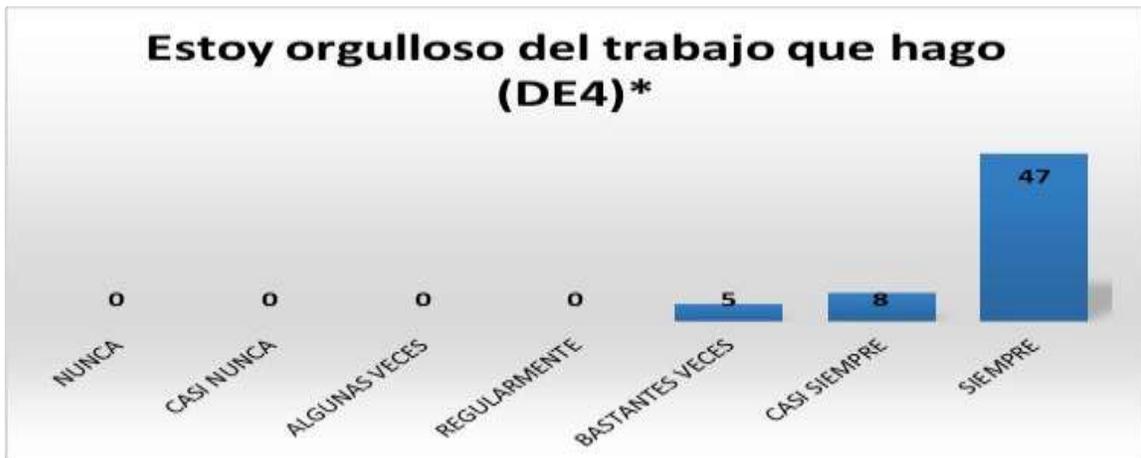
Gráfica 18. Mi trabajo me inspira (DE3)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

### 4. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)

Gráfica 19. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

## 5. Mi trabajo es retador (DE5)

Gráfica 20. Mi trabajo es retador (DE5)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

## TOTAL, DEL NIVEL DE ENGAGEMENT DIMENSIÓN DEDICACIÓN

Gráfica 21. Total, del nivel de engagement dimensión dedicación



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

**Análisis:** En la secretaria de salud del municipio de los patios la mayor cantidad de personas tienen un nivel alto de engagement en la dimensión dedicación, esto teniendo en

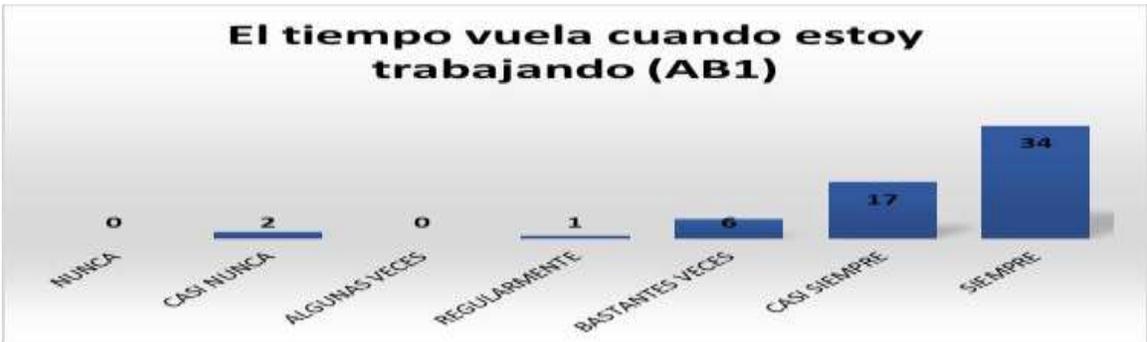
cuenta que la mayor cantidad de participantes identifican siempre que su trabajo tiene significado y propósito dentro de la secretaria de salud (62%), la mayoría de encuestados concuerdan con que siempre están entusiasmados con su trabajo (68%), solo un trabajador no está completamente cómodo con las funciones que desempeña (2%), así mismo los trabajadores están orgullosos de su trabajo y los inspira a ser mejores laboralmente, para 3 funcionarios de la secretaria de salud (5%) su trabajo no es retador, pero para el resto de población encuestada su trabajo a diario le genera desafíos y retos importantes que debe superar, esto es el reflejo de un sistema de salud que genera una gran cantidad de roles y de funciones en un ente territorial que debe estar en constante trabajo y cumplimiento de actividades, a lo cual se puede deducir que los trabajadores de esta secretaria asumen con dedicación la sobrecarga de funciones que pueden llegar a tener con motivación, teniendo en cuenta que ven su profesión y rol como indispensable y útil para esta dependencia.

**Absorción**

Las ultimas 6 preguntas del instrumento aplicado reflejan el grado en que los empleados se sienten inmersos y concentrados en sus tareas laborales, perdiendo la noción del tiempo y el cansancio. Esta dimensión captura el estado de flujo en el que las personas están completamente enfocadas y disfrutan de sus actividades laborales.

**1. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)**

**Gráfica 22. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)**



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

2. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)

Gráfica 23. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)

Gráfica 24. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

#### 4. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)

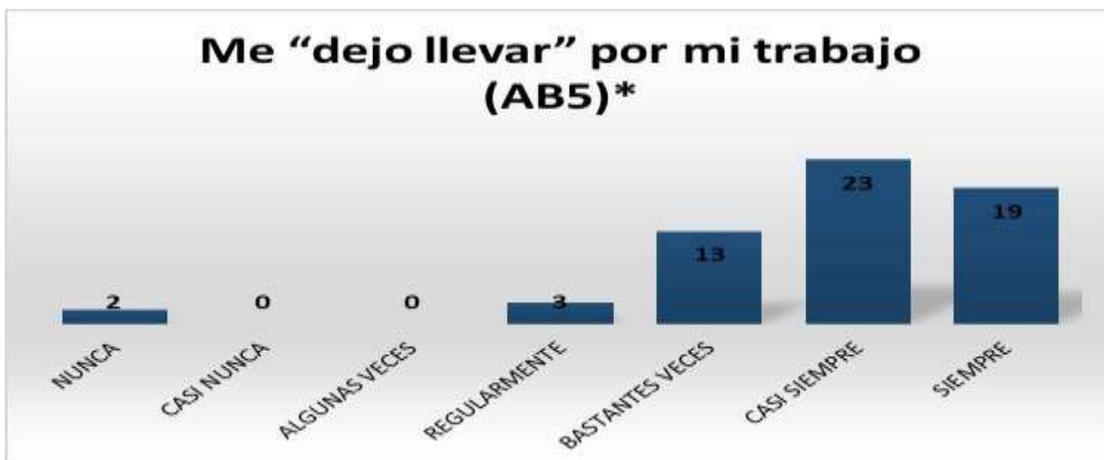
Gráfica 25. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

#### 5. Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5)

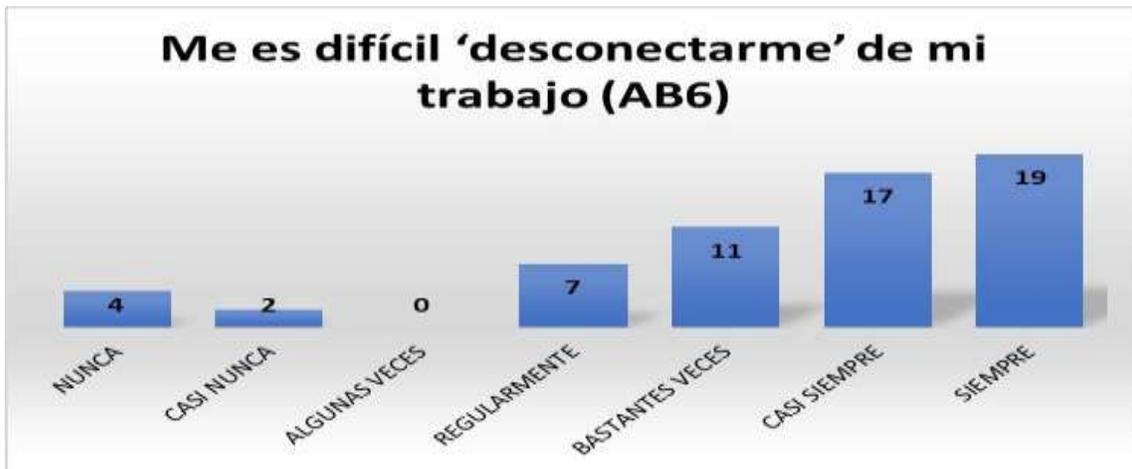
Gráfica 26. Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

6. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)

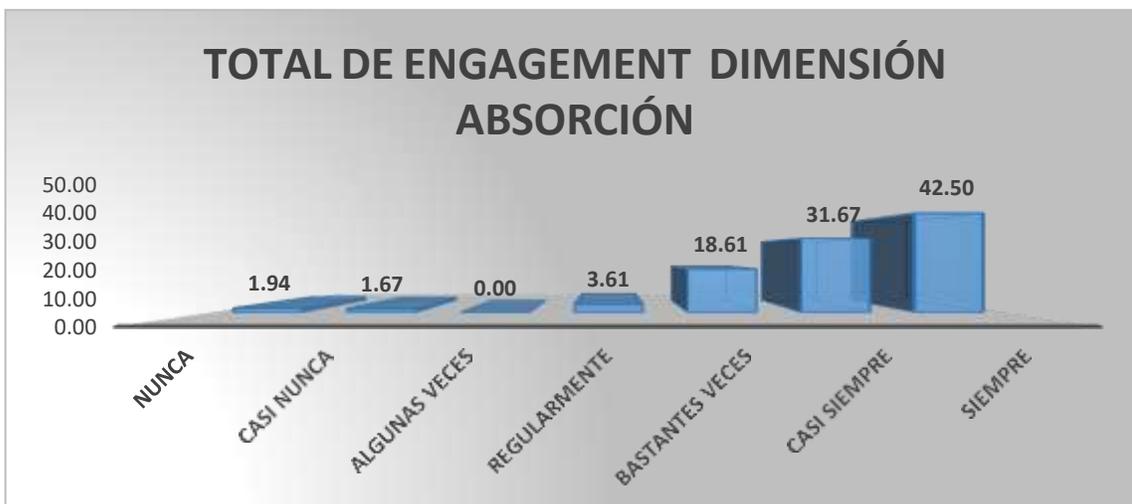
Gráfica 27. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

TOTAL DEL NIVEL DE ENGAGEMENT DIMENSIÓN ABSORCIÓN

Gráfica 28. total, del nivel de engagement dimensión absorción



**Fuente:** Instrumento evaluación del nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023.

**Análisis:** En la secretaria de salud del municipio de los patios la mayor cantidad de personas presentan un nivel alto de engagement en la dimensión de absorción laboral, eso evidenciado porque en su mayoría para los encuestados el tiempo siempre vuela cuando están trabajando (57%) y olvidan todo lo que pasa a su alrededor con un 95% y solo un 5% no comparte esta idea, se sienten inmersos en su trabajo y se dejan llevar por él, son felices cuando están libres y absortos de trabajo, con esto podemos argumentar que el nivel de exigencia y de trabajo en la secretaria de salud es alto, generando dependencia y mucha ocupación por parte de los funcionarios, así mismo para la mayoría de los participantes se les hace difícil desconectarse del trabajo, pero para 13 personas si es muy fácil hacerlo, esto se puede entender dinámicamente dentro de las funciones que existen en la secretaria de salud, siendo ente de control y contando con un equipo de respuesta inmediata ante las situaciones de salud pública de un municipio, lo cual genera demanda en tiempo y obligatoriedad en el cumplimiento de actividades, que al final se traducen en un nivel alto de absorción de la población encuestada ante su trabajo en la secretaria de salud.

## Discusión

Los resultados reflejan un entorno laboral altamente comprometido en la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios. La mayoría de los funcionarios se sienten vigorosos y motivados en su trabajo, lo que puede atribuirse a la combinación de una edad promedio joven y la naturaleza desafiante pero gratificante de sus roles. La presencia de un alto porcentaje de mujeres en la institución puede estar relacionada con la naturaleza empática y cuidadora inherente al sector de la salud.

La elevada proporción de contratos por OPS y su corta duración podrían generar inestabilidad laboral, sin embargo, parece que los funcionarios encuentran significado y propósito en sus labores, lo que contribuye a su alto nivel de dedicación. La sobrecarga de trabajo y la naturaleza demandante del sector de la salud pueden explicar el alto nivel de absorción observado entre los funcionarios.

Los resultados sugieren que, a pesar de las condiciones laborales desafiantes, los funcionarios de la Secretaría de Salud del municipio de Los Patios están altamente comprometidos con su trabajo. Estos hallazgos podrían ser útiles para implementar medidas destinadas a mejorar aún más el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados en el sector de la salud.

## Conclusiones

- Mediante este proyecto pudimos conocer y evaluar el nivel de engagement de los funcionarios de la secretaria de los patios, donde mediante las variables sociodemográficas seleccionadas de edad, sexo, nivel de estudios y demás, nos damos cuenta que la mayor población de trabajadores son mujeres, que el nivel de estudios que más se destaca son los técnicos y el contrato laboral que más predomina es el contrato por prestación de servicios OPS.

- Los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los Patios presentan un buen puntaje de la escala UWES, con un valor mayor al 70% tanto en vigor, absorción y dedicación, los que nos lleva a deducir que la mayoría de estos trabajadores se sienten a gusto en sus puestos de trabajo y tienden a ser felices con lo que hacen. Le dedican tiempo al trabajo, manifiestan energía y entusiasmo.

- Esta herramienta y proyecto en general nos permitió identificar en qué dimensiones e ítems no se está logrando el engagement en los trabajadores de la secretaria de salud y así poder actuar a tiempo con estrategias, para evitar que el clima de la empresa disminuya o se vea afectado por la falta de motivación de estos pocos empleados y así poder mejorar y mantener un buen clima organizacional para beneficio de todos

- Con este estudio podemos definir o concluir que la dimensión que más se proyecta en los funcionarios de la secretaria de salud es la Dedicación, se sienten más dedicados y comprometidos con su trabajo, y a su vez el Vigor donde mantienen la energía, entusiasmo y resistencia en la ejecución de sus tareas laborales, mientras que la dimensión absorción los define como funcionarios que se les pasa el tiempo en su trabajo.

- Los resultados obtenidos en el presente estudio en las diferentes dimensiones, consideramos se deben al alto compromiso del servicio a la comunidad, ya

que trabajar en entidades de la salud y áreas de salud pública los motiva a realizar bien su trabajo por su misma comunidad y su propio bienestar.

- Fue el primer estudio de este tipo realizado en la entidad y se pudo evidenciar la importancia para la administración y específicamente para la secretaria de salud poder identificar el nivel de engagement de sus funcionarios para poder implementar acciones que contribuyan a su bienestar laboral.

## Recomendaciones

- De acuerdo a este estudio realizado recomendamos continuar evaluando el nivel de engagement de los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios de manera periódica, teniendo en cuenta que pueden ingresar nuevos funcionarios y así mismo en cualquier momento y por diferentes factores pueden disminuir estos niveles evaluados.
- Realizar socialización periódica de los niveles de engagement para que se puedan mejorar aspectos que giran en torno al bienestar laboral y así poder brindar un mejor servicio a la comunidad.
- Realizar articulación en la empresa entre las áreas que estén inmersas en el bienestar laboral de los trabajadores de la secretaria de salud del municipio de los patios, principalmente seguridad y salud en el trabajo de la alcaldía municipal para la elaboración, ejecución y seguimiento de las actividades que van a contribuir con el bienestar laboral de estos funcionarios.
- Realizar actividades internas (lúdicas, recreativas, pausas activas, etc.) dentro de la secretaria de salud que permitan la evaluación, seguimiento y fortalecimiento de las relaciones interpersonales y aumente positivamente el clima organizacional, esto con el fin de mantener los niveles altos de engagement y se ve reflejado en la productividad de las actividades realizadas en esta dependencia.
- A la secretaria de salud se recomienda revisar las sobrecargas laborales, manual de perfiles y funciones para analizar el por qué ciertos funcionarios dedican más tiempo de lo estipulado a su trabajo, si es realmente porque les gusta o apasiona, porque hay falta de personal, aumento de la demanda en los servicios o alguna otra causa ante esta situación.

## Referencias

1. Hernández-Vargas, CI, Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, AM y Dickinson-Bannack, ME (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14 (2). <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup>
2. Macleod, D. and Clarke, N. (2009), *Engaging for Success: Enhancing Performance through Employee Engagement*, Department for Business Innovation & Skills, Vol. 1, Department for Business, Innovation and Skills, UK, available at: <http://www.bis.gov.uk/files/file52215.pdf>.
3. Gil-Monte Pedro R. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. perú. med. exp. salud publica* [Internet]. 2012 Jun [citado 2023 Abr 03] ; 29( 2 ): 237-241. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es).
4. Gov.co. 2002 [cited 2023 Apr 3]. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Documents/Informe%20Rendici%C3%B3n%20de%20Cuentas%202002-2010.pdf>
5. Villalobos F, Gloria H. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación conceptual y valorativa. *Cienc Trab* [Internet]. 2004 [cited 2023 Apr 3];197–201. Available from: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-420807>
6. Arenas Ortiz F, Andrade Jaramillo V. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA. *Acta Colomb Psicol* [Internet]. 2013 [cited 2023 Apr 3];16(1):43–56. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552013000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552013000100005)
7. Quiroz-González, E, Muñoz-Jaramillo, J El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. [Internet]. Bogotá: 2020 [citado: 2023, junio] 20 páginas.
8. Dionisio M, Román S. Relación entre felicidad y engagement en los trabajadores de una empresa del sector retail – Supermercados - Huancayo [tesis]. Huancayo, Perú: Universidad Continental; (2020). [citado: 2023, junio].

9. Cordero Berrios, M. A., & Matallana Vergara, H. R. (2014). La relación entre felicidad y engagement laboral [Trabajo de investigación, Universidad del Pacífico]. [citado: 2023, junio]. Repositorio de la Universidad del Pacífico. <https://hdl.handle.net/11354/3589>
10. Pujol-Cols, Lucas J. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6-19. ISSN 13-15-0138
11. Franco-Miranda, V., Quiroz-González, E. y Castaño-González, E. J. (mayo-agosto, 2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n60a9>
12. Quiroz González, Eliana Yulieth, Muñoz Jaramillo, Jennifer Tatiana, Salazar Montes, Adriana Patricia, Ocampo Rivera, Fernando, Vanegas Berrio, Nini Yuliana. Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos. *Salud(i)Ciencia* [Internet]. 2020 Oct [citado 2023 Ago 02] ; 24( 4 ): 194-199. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1667-89902020000400194&lng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902020000400194&lng=es). Epub 10-Oct-2020. <http://dx.doi.org/10.21840/siic/160641>.
13. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
14. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
15. Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
16. Lorente, L., & Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: “El engagement en el trabajo”. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 73, 16–20.
17. Quiroz-González, E, Muñoz-Jaramillo, J El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. [Internet]. Bogotá: 2020 [citado: 2023, agosto] 20 páginas Vesga-Rodríguez, J. J., & García Rubiano, M. (Eds.). (2020). Engagement y cambio organizacional. Editorial Universidad Católica de Colombia.
18. Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

19. Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62, 109–138.
20. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). The Measurement of experienced burnout (pp. 1–14). University of California, Berkeley.
21. Schaufelli, W & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Manual Preliminar. Valencia, España: Publicación Utrecht University. (Pp.21-24; pp 28-31).
22. Bakker Arnold B., Demerouti Evangelia. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Rev. psicol. trab. organ.* [Internet]. 2013 Dic [citado 2023 Ago 08]; 29(3): 107-115. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622013000300003&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003&lng=es). <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>.
23. Marisa Salanova, Soria. Organizaciones Saludables Y Desarrollo de Recursos Humanos (2008). 2008.
24. Box GEP, Hunter WG, Hunter JS. Estadística para investigadores. Introducción al diseño y análisis de experimentos, análisis de datos y construcción de modelos. Editorial Reverté, S.A.; 1989.

## Anexos

### Anexo 1. Versión en español

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

| Nunca     | Casi nunca  | Algunas veces  | Regularmente | Bastantes veces | Casi siempre | Siempre    |
|-----------|-------------|----------------|--------------|-----------------|--------------|------------|
| 0         | 1           | 2              | 3            | 4               | 5            | 6          |
| Ninguna   | Pocas veces | Una vez al mes | Pocas veces  | Una vez por     | Pocas veces  |            |
| Todos los | Ve          | al año         | o menos      | al mes          | semana       | por semana |
| días      |             |                |              |                 |              |            |

- 
1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)\*
  2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
  3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
  4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)\*
  5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)\*
  6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
  7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3)\*
  8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)\*
  9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)\*
  10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)\*
  11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)\*
  12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
  13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
  14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)\*
  15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
  16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
  17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

\*

Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción © (21). The Utrecht

Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Se realiza la adaptación y elaboración del cuestionario de manera virtual, en el cual se debe diligenciar el consentimiento informado, dar respuestas a las preguntas de tipo sociodemográfico y luego abordar las preguntas correspondientes al cuestionario UWES 17.

## Anexo 2. Cuestionario UWES 17.

Para acceder al formulario creado, se accede al siguiente link: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeUNCj9epJFR6Im3w0\\_zzQrPfGOO7qQTGpSeEyXb2niKtjVEA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeUNCj9epJFR6Im3w0_zzQrPfGOO7qQTGpSeEyXb2niKtjVEA/viewform?usp=sf_link) El cual se visualiza de la siguiente manera:



 **Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales**

 **Alcaldía de Los Patios**  
MUNICIPIO DE LOS PATIOS

# EVALUACIÓN DEL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA SECRETARIA DE SALUD DEL MUNICIPIO DE LOS PATIOS EN EL AÑO 2023.

MARÍA BELÉN LAGUADO MALDONADO, CARMEN SUSANA  
RODRÍGUEZ VILLAMIZAR, SANDRA MILENA OSPINA LÓPEZ

smospilo19@gmail.com [Cambiar cuenta](#) 

 No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

### PROPOSITO DEL PROYECTO

Determinar el nivel de engagement laboral en los funcionarios de la secretaria de salud del municipio de los patios en el año 2023

¿Esta de acuerdo con la participacion de este proyecto? \*

si

No

**Al llenar este formulario, declaro que he recibido información adecuada y suficiente por los investigadores sobre:**

- Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
- Los beneficios e inconvenientes del proceso.
- Que mi participación es voluntaria y altruista
- El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente.
- Que tengo derecho de acceso y rectificación a mis datos personales.

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

### VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

#### EDAD

Elegir ▼

#### GENERO

Elegir ▼

#### Estado civil

Elegir ▼

Nivel educativo

Elegir ▼

Personas a cargo

Elegir ▼

Tipo de contrato

Elegir ▼

Tiempo en el trabajo

Elegir ▼

## ENCUESTA UWES



Descripción (opcional)

### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). Donde (0) cero es nunca ,(1)uno es casi nunca ,(2)dos es una vez al mes,(3)tres es pocas veces ,(4)cuatro una vez por semana ,(5)cinco pocas veces por semana ,(6)seis es todos los días

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)

Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

---

Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

---

Mi trabajo me inspira (DE3)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Quando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

---

Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

---

Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

---

Mi trabajo es retador (DE5)\*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)\* \*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Soy muy persistente en mi trabajo (VI5) \*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6) \*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6) \*

|                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |
| <input type="radio"/> |

Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección

Sección 4 de 4

AGRADECIMIENTOS

Las integrantes de este equipo de trabajo agradecemos a todos los que participaron de este proyecto tan importante para nuestra formación profesional.



Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia  
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad  
*Dominicas de La Presentación*  
de la Santísima Virgen

*Universidad Católica de Manizales*  
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia  
PBX (6)8 93 30 50 - [www.ucm.edu.co](http://www.ucm.edu.co)